

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PRODUCT CUNSLTAN PADA  
PT. JAYA SELULER INDONESIA  
CABANG KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari jambi

Oleh :

**Nama : Syahrul Rhomadan**  
**Nim : 1700861201134**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI  
TAHUN 2021**

## **TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Dengan Ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi Sebagai Berikut :

NAMA : SYAHRUL RHOMADAN

NIM : 1700861201134

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUCT CONSULTAN PADA PT. JAYA SELULER INDONESIA CABANG KOTA JAMBI

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Juni 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si)

(Azizah, SE,MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, SE,MM)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian Komperhensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari :

Tanggal :

Jam :

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### **PANITIA PENGUJI**

<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>TANDA TANGAN</b>
<b>Dr. Osrita Hapsara, SE, MM</b>	<b>Ketua</b>	_____
<b>Azizah, SE, MM</b>	<b>Sekretaris</b>	_____
<b>Dj. Reni Devita, S.E., M.M.</b>	<b>Penguji Utama</b>	_____
<b>Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si</b>	<b>Anggota</b>	_____

**Disahkan Oleh :**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi manajemen**

**Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak, AK, C.A**

**Anisah, S.E., M.M**

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Syahrul Rhomadan

Nim : 1700861201134

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si

2. Azizah, SE, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan orang lain saya akan mencantumkan sumber daya jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan berlaku sesuai dengan peraturan berlaku sesuai di program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2021  
Yang Membuat Pernyataan

Syahrul Rhomadan  
1700861201134

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrohmanirrohim...*

*Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya lah saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.*

*Dengan ini, skripsi ini saya persembahkan kepada :*

***Ibunda dan ayahanda tercinta***

*Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih saya tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu tercinta (Nurmaini) dan ayah (Narudin) yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, doa dan cinta kasih sayang yang tak terhingga kepada saya tanpa pernah berhenti untuk selalu menyemangati dan memberikan yang terbaik untuk saya hingga saat ini.*

*Mungkin ucapan terimakasih ini tidak dapat membalas semua budimu tapi kami anak-anakmu akan memberikan apapun demi kebahagiaanmu dan selalu berdoa semoga ibu dan ayah diberikan kesehatan selalu hingga dapat melihat anak mu ini semua sukses.*

***Abang tersayang***

*Terima kasih selanjutnya untuk kakak saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti, abang (Septian perdana putra) yang selama ini sudah menjadi abang sekaligus sahabat bagi saya, abang adalah tempat saya berlari ketika saya merasa tidak ada yang memahami saya di luar rumah.*

***Teman-teman***

*Buat teman-temanku serta sahabat-sahabat ku yang dari kecil hingga sekarang yang memberikan motivasi, nasihat, canda dan tawa serta waktu untuk membuatku tetap terus semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, sahabat-sahabat seangkatan FE 2017 yang sama-sama berjuang hingga akhir. Terima kasih atas kebaikan dan kebersamaan selama ini semoga persahabatan dan pertemanan dapat terus berlangsung selamanya.*

***Dosen Pembimbing Skripsi***

*Untuk bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Azizah, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih banyak saya ucapkan kepada bapak karena sudah membantu dan membimbing saya selama ini, menasehati, mengajari dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.*

*Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada Bapak semua. Terima kasih banyak saya ucapkan. Atas segala kehilafan dan kekuranganku, mohon maaf yang sebesar-besarnya. Terimakasih...*

## **ABSTRACT**

**Syahrul Rhomadan / 1700861201134 / 2021 / Batanghari University / Faculty of Economics / Human Resource Management / Training Effect of Employee Performance at the PT. Jaya celuler Indonesia Cabang Kota Jambi / First Advisor Dr. H. Saiyid Syekh, M.S.i and The Second Advisor Azizah, SE, MM.**

The title of research is “Training Effect of Performance at of the PT. Jaya celuler Indonesia Branch Jambi City. Wich the purpose of study was determine : 1. To find out and describe employe training and performace at of the PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi. 2. To find out and analyze the effect of training employe performance at of the PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

The study aims to determine an overview of the level of training and an overview of the level of employe performance at the PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi and to find out how much influence the level of training has on the level of employe performance at the PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi. The study includes a descriptive study to test the hyphotesis, sample this study where employe PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi of 35 people. With population census methode as respondents in answering the statement.the technique of collecting data using statements. Data analysis technique used was SPSS with the simple regresi analysis and t test.

SPSS result obtained equation  $Y = 1,424 + 0,495 X$ . From the equation it can be said that training variabels can be used as a tool to predict the performance of employe at PT. Jaya Celuler Indonesia branch Jambi City. Effect of training to performance employes at PT. Jaya Celuler Indonesia branch Jambi City at 0,495 %. The relationship between the variabels of training on employe performance PT. Jaya Celuler Indonesia branch Jambi City look in the amount of 13,7% seen from the value of r. strong relationship have an impact on the strengthof influence between the two variabeles that can be seen from figure corelation coefisient of 0,371. This model is able to explain 0,495 % variation of training by variabel performance. While 86,3 % is explain by other variables. Training employee on the PT. Jaya Celuler Indonesia Branch Jambi City already very high with an average score of 164,63. However, employee performance very high too with an average score of 160,25 answer. The influence of training on employee performance at PT. Jaya Celuler Indonesia Branch Jambi Cityevidence from t account  $2,293 > t$  Table Value 2,034, with a significant  $0.00 < 0,05$ .

The conclusion of this study is that over all the training on employed performance is very good, and based on hypothesis testing it is know that there is a positive relationship between training and employe performance. And the advice is 1. Agencies should be evaluated by employe who have attended training so they can find out what employes have gained during the training and know what needs

to be improved so that the training procedures are as expected. 2. Employee should be able to plan activities so that the available time can be used effectively and efficiently.

**Keyword ; Training and Performance.**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan disajikan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan proposal skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran dan bimbingan, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua dan abang saya yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
2. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Said Almaududi SE, MM, selaku Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
6. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Azizah, SE, MM, selaku Pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Seluruh staf Universitas Batanghari Jambi Khususnya Staf Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
9. Terimakasih kepada seluruh Staf dan karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam memberikan segala informasi mengenai perusahaan tersebut.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dengan senang hati penulis akan menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Jambi, Juni 2021

Syahrul Rhomadan

## **DAFTAR ISI**

<b>HALAMA</b>		<b>JUDUL</b>	
.....			
<b>i</b>			
<b>TANDA</b>	<b>PERSETUJUAN</b>	<b>SKRIPSI</b>	
.....			
<b>ii</b>			
<b>HALAMAN</b>	<b>PENGESAHAN</b>	<b>SKRIPSI</b>	
.....			
<b>iii</b>			
<b>LEMBAR</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>KEASLIAN</b>	<b>SKRIPSI</b>
.....			
<b>iv</b>			
<b>LEMBAR</b>		<b>PERSEMBAHAN</b>	
.....			
<b>v</b>			
<b>ABSTRACT</b>			
.....			
<b>vii</b>			
<b>KATA</b>		<b>PENGANTAR</b>	
.....			
<b>viii</b>			
<b>DAFTAR</b>		<b>ISI</b>	
.....			
<b>x</b>			
<b>DAFTAR</b>		<b>TABEL</b>	
.....			
<b>xiii</b>			
<b>DAFTAR</b>		<b>GAMBAR</b>	
.....			
<b>xiv</b>			
<b>DAFTAR</b>		<b>LAMPIRAN</b>	
.....			
<b>xv</b>			
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>			

1.	Latar Belakang	Penelitian
.....		
1		
2.	Identifikasi	Masalah
.....		
7		
3.	Rumusan	Masalah
.....		
7		
4.	Tujuan	Penelitian
.....		
8		
5.	Manfaat	Penelitian
.....		
8		

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

2.1.	Tinjauan	Pustaka
.....		
10		
2.1.1.	Landasan	Teori
.....		
10		
2.1.1.1.		Ekonomi
.....		
10		
2.1.1.2.		Manajemen
.....		
10		

2.1.1.3.	Manajemen	Sumber	Daya	Manusia
.....				
.....				
13				
2.1.1.4.		Konsep		Pelatihan
.....				
.....				
15				
2.1.1.5.		Jenis		Pelatihan
.....				
.....				
16				
2.1.1.6.	Tujuan	dan	Manfaat	Pelatihan
.....				
.....				
18				
2.1.1.7.		Komponen		Pelatihan
.....				
.....				
20				
2.1.1.8.		Dimensi		Pelatihan
.....				
.....				
22				
2.1.1.9.		Indikator		Pelatihan
.....				
.....				
23				
2.1.1.10.				Kinerja
.....				
.....				
23				
2.1.1.11.		Dimensi		Kinerja
.....				
.....				
27				
2.1.1.12.		Indikator		Kinerja
.....				

.....  
28  
2.1.1.13. Hubungan Pelatihan karyawan dengan Kinerja  
.....  
.....  
28  
2.1.2. Kerangka Pemikiran  
.....  
.....  
29  
2.1.3. Hipotesis  
.....  
.....  
30  
2.2. Metodeologi penelitian  
.....  
.....  
30  
2.2.1 Jenis data dan Sumber Data  
.....  
.....  
31  
2.2.2. Metode Pengumpulan Data  
.....  
.....  
32  
2.2.3. Metode analisis Data  
.....  
.....  
32  
2.2.4. Pengujian Hipotesis  
.....  
.....  
37

2.2.5.	Operasional	Variabel
.....		
38		

**BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

3.1.	Sejarah PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi
.....	
41	

3.2.	Visi dan Misi PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi
.....	
42	

3.3.	Tenaga	Kerja
.....		
42		

3.4.	Struktur Organisasi PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi
.....	
44	

3.5.	Tugas Karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi
.....	
45	

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Hasil	Penelitian
.....		
48		

4.1.1.	Karakteristik	Responden
.....		
48		

4.1.2.	Karakteristik	Responden	Berdasarkan	Umum
.....				

.....  
49

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

.....  
.....

49

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

.....  
.....

50

4.2 Hasil deskriptip Pelatihan

.....  
.....

50

4.3. Hasil deskriptip Kinerja

.....  
.....

57

4.4. Hasil Verivikatif

.....  
.....

61

4.5. Pembahasan

.....  
.....

64

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan

.....  
.....

65

5.2. Saran

.....  
.....

66

**Daftar**

**Pustaka**

.....  
.....  
67

**DAFTAR TABEL**

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Jumlah	Karyawan
.....		
3		



1.2.		Jenis			Pelatihan
.....					
5					
1.3.		Target			Penjualan
.....					
7					
2.1.	Skala	Nilai	Jawaban		Kuesioner
.....					
33					
2.2.	Skala	Nilai	Alternatif		Jawaban
.....					
.....					
34					
2.3.	Pedoman	Untuk	Memberikan	Koefisien	Korelasi
.....					
.....					
35					
2.3.		Operasional			Variabel
.....					
.....					
39					
3.1.		Jumlah			Karyawan
.....					
.....					
43					
4.1.	Karakteristik	responden	Menurut	Jenis	Kelamin
.....					
.....					
48					
4.2.	Karakteristik	responden	Menurut		Umur
.....					
.....					
49					
4.3.	Karakteristik	Responden	menurut	tingkat	pendidikan
.....					

.....  
49

4.4. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja  
.....  
.....

50

4.5. jawaban responden terhadap indikator pelatihan  
.....  
.....

51

4.6. jawaban responden terhadap indikator peserta pelatihan  
.....  
.....

52

4.7. Jawaban responden terhadap indikator metode  
.....  
.....

53

4.8. jawaban responden terhadap indikator materi  
.....  
.....

54

4.9. jawaban responden terhadap tujuan pelatihan  
.....  
.....

55

4.10. rekap tanggapan responden terhadap indikator pelatihan  
.....  
.....

56

4.11. jawaban responden terhadap indikator target  
.....  
.....

57

4.12. jawaban responden terhadap kualitas hasil kerja  
.....  
.....

.....	58
4.13. jawaban responden terhadap indikator waktu penyelesaian	.....
.....	59
4.14. rekap tanggapan responden terhadap indikator kinerja	.....
.....	60

### DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Bagan Kerangka	Pemikiran
.....	.....	.....
29		
2.	Struktur	Organisasi
.....	.....	.....
44		

### DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Contoh	Kuesioner
.....		
.....		
69		
2.	Output	SPSS
.....		
.....		
73		
3.	Tabel	Distribusi t
.....		
.....		
76		

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan

perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perusahaan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang distributor handphone, yaitu khususnya handphone vivo, perusahaan ini beralamat di JL. M. Husni Thamrin No.01 Kel. Beringin, Pasar Jambi, Jambi.

Hanphone Vivo telah mencatatkan dirinya sebagai merek no 1 di indonesia pada kuartal 1-2020, tak luput dari semua itu terdapat manajemen yang baik dari setiap karyawan, termasuk produc consultan atau promotor (karyawan toko). Product consultan atau promotor (karyawan toko) bekerja dengan berbagai perusahaan untuk menciptakan dan menerapkan strategi pemasaran, strategi ini di pusatkan di dalam inti bisnis dan jenis layanan serta produk yang mereka tawarkan.

Pengelolaan SDM Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota jambi diawali dengan proses rekrutment yang tepat contohnya yaitu:

1. menganalisis kebutuhan posisi.

Perusahaan harus menentukan terlebih dahulu kebutuhan rekrutmen karyawan baru. Jika karyawan lama tidak dapat segera mendapatkan bantuan, beban kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja.

2. merencanakan proses rekrutment.

Proses rekrutmen di perusahaan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi adalah menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan, dengan

menginformasikan deskripsi pekerjaan, kualifikasi untuk posisi yang dibutuhkan di perusahaan.

3. memilih kandidat yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Tim HRD akan menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian akan menyiapkan penawaran dan kontrak kerja sesuai dengan jabatan atau posisi yang dibutuhkan.

Setelah proses rekrutmen karyawan, SDM Pada perusahaan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi selanjutnya adalah administratif, dimana HDR sebagai administrator di perusahaan yang menjalankan pekerjaan kepegawaian secara rutin, seperti pengarsipan data dan dokumen yang terkait dengan karyawan.

Dan yang terakhir adalah SDM Manajerial yaitu HRD sebagai perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan karyawan di perusahaan untuk menjaga produktivitas. HRD berperan dalam merekrut kandidat yang tepat dan memberhentikan kandidat yang tidak tepat, melakukan penilaian dan evaluasi kinerja, serta menyiapkan kandidat untuk pengisian peran atau promosi.

pada perusahaan ini Seorang product consultant atau promotor akan dibekali dengan keahlian dan pengetahuan tentang perilaku konsumen dan proses pemasaran. Hal ini termasuk kemampuan untuk mengenali sasaran pasar perusahaan dan posisi mereka terhadap produk dan layanan yang ditawarkan, dengan cara yang menarik konsumen dan membuat mereka untuk membelinya.

Adapun jumlah product consultant atau promotor (karyawan toko) pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut 1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Daftar jumlah Karyawan Product Consultant Pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi Tahun 2016-2020**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
2016	5	-
2017	11	120
2018	20	81,81
2019	25	25
2020	35	40

*Sumber : PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui perkembangan jumlah product consultant atau promotor (karyawan toko) setiap tahunnya mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat, perkembangan promotor tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 35 promotor dengan presentase sebesar 40%.

Pelatihan, menurut widodo (2015;82) “ merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang meningkatkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta



memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan, adapun jenis training pelatihan yang dilakukan di perusahaan PT.

Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi yaitu :

1. Pelatihan program

Yang dimaksud Pelatihan program pada Karyawan Product Consultant Pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi adalah mobilitas atau evaluasi penjualan di high season.

2. Pelatihan produk

Adapun Pelatihan produk pada Karyawan Product Consultant Pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi adalah pelatihan kepada karyawan mengenai produk atau handphone baru.

Berikut ini adalah tabel perkembangan product consultant atau promotor (karyawan toko) pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi yang mengikuti training atau pelatihan selama lima tahun terakhir.

**Tabel 1.2.**  
**Daftar jenis pelatihan pada Karyawan Product Consultant Pada PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi Tahun 2016-2020**

No	Jenis Pelatihan	2016 (Orang)	2017 (Orang)	2018 (Orang)	2019 (Orang)	2020 (Orang)
1	Training Program	-	-	-	25	35
2	Training Produk	5	11	19	21	35
3	Rata-Rata (%)	100	100	95	84	100

*Sumber : PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota jambi Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa product consultant atau promotor (karyawan toko) masi terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan atau training yang telah di berikan oleh PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota jambi, dan karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi menurun, yaitu karyawan yang mengikuti pelatihan menurun ditahun 2019 yaitu 21 karyawan dengan presentase 84 %.

Kinerja, menurut Afandi (2018:83)“ hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Kinerja pada Karyawan Product Consultant Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi yaitu sebagai pihak yang membeli produk hanphone vivo secara langsung dari produsen, kemudian menjual barangnya kembali ke konter atau toko hanphone, karyawan Product Consultant atau promotor berperan penting dalam perusahaan ini dikarnakan product consultant bertujuan menawarkan dan menjual produk, melayani pelanggan, dan membuat laporan penjualan harian.

Berikut ini adalah hasil kinerja dari product consultant atau promotor (karyawan toko) PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi pada penjualan hanphone dari lima tahun belakangan ini :

**Tabel 1.3.**  
**Daftar target penjualan dan terealisasi Hanphone Vivo pada Karyawan Product Consultant pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi Tahun 2016-2020**

<b>TAHUN</b>	<b>TARGET PENJUALAN (UNIT)</b>	<b>TEREALISASI (UNIT)</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
<b>2016</b>	5.000	3.400	68
<b>2017</b>	8.000	5.000	62,5
<b>2018</b>	10.000	10.800	108
<b>2019</b>	12.000	13.000	108,3
<b>2020</b>	15.000	17.000	113,3

*Sumber : PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi Tahun 2020*

Dari tabel 3 diatas dapat di jelaskan bahwa realisasi penjualan hanphone Vivo dalam lima tahun terakhir adalah berkisar 80% yang sudah terlaksana. Dimana terealisasi penjualan hanphone Vivo tertinggi pada tahun 2020 dimana target bisa mencapai lebih dari target penjualan di lima tahun penjualan, dimana tiap tahun target penjualan berbeda-beda.

Kinerja yang belum maksimal disebabkan adanya karyawan yang tidak mengikuti training atau tidak serius dalam mengikuti pelatihan belum lagi disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Maka diharapkan melalui pelatihan yang Benar, nantinya akan meningkatkan kinerja atau kemampuan karyawan pada Product consultan atau promotor (karyawan toko) pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri dan tanggung jawab telah diwujudkan, maka dari itu karyawan dapat bekerja dengan maksimal, dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

# **“ PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUCT CONSULTAN PADA PT. JAYA SELULER INDONESIA CABANG KOTA JAMBI”.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikajidalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi yang tidak mengikuti Pelatihan
2. Belum ada training program pada tahun 2016 - 2018 pada karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi
3. Masih ada penjualan Hanphone Vivo yang belum terealisasi sesuai target pada Tahun 2016 – 2017 pada Karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelatihan atau training dan Kinerja karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi ?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan atau training terhadap kinerja pada karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi ?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai pelatihan atau training serta pengaruh terhadap kinerja karyawan yang diperlukan

untuk kepentingan penelitian, Berfungsi sebagai bahan analisa agar penulis dapat menentukan hasil akhir dari pemecahan masalah. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan kinerja karyawan  
Produc Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan Product  
Consultan terhadap kinerja di PT. Jaya Seluler Cabang Kota Jambi

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis,  
perusahaan maupun pihak lain yaitu :

#### **Manfaat Teoritis :**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam  
rangka penerapan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan serta  
untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peneliti dalam meneliti  
sebuah masalah.
- b. Dapat menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Universitas  
Batanghari Jambi serta menambah pengetahuan dan informasi khususnya  
Mahasiswa jurusan Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan  
meneliti yang sama.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau  
untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

**Manfaat Praktis:**

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi Karyawan Product Consultant Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menuntukan suatu keputusan dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaanya dan dapat menjadi motivasi bagi karyawan Product Consultant Pada PT Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.
- b. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Mahasiswa Universitas Batanghari dalam pengaruh Pelatihan atau Training Terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

**2.1. Tinjauan Pustaka****2.1.1. Landasan Teori****2.1.1.1 Ekonomi**

Ekonomi, menurut manullang (2020:7), “ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi keinginan manusia atau masyarakat demi tercapainya kemakmuran atau

kondisi dimana manusia bisa memenuhi kebutuhannya, baik dalam bentuk barang maupun jasa.

Ekonomi, menurut Samuelson (2013:3), “ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang – orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber – sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumen, sekarang dan dimasa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Ekonomi, menurut Smith (2020:04), “merupakan ilmu sistematis yang mempelajari tingkah laku manusia dalam usahanya untuk mengalokasikan sumber daya yang terbatas untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.1.2. Manajemen**

Manajemen, menurut Tanady (2017:01), “ilmu dan seni yang jauh lebih dinamis dan kompleks, dinamis karena didasarkan pada begitu cepatnya perkembangan dan perubahan dari kompetisi bisnis yang mempengaruhi permasalahan dan permasalahan dalam bisnis dan kompleks karena membutuhkan jam terbang pengalaman organisasional, keuangan, pemasaran, strategi bisnis, dan lain sebagainya”.

Fungsi manajemen, menurut Afandi (2018:1 ) “terdapat beberapa fungsi manajemen yaitu :

1. perencanaan, adalah rangkaian proses pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentu strategi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian, rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan serta proses pengembangan struktur organisasi yang sesuai tujuan perusahaan.
3. Staffing, bertujuan untuk menempatkan sumber daya dalam perusahaan di tempat yang paling tepat sesuai dengan bidang keahliannya.
4. Pengarahan, yaitu suatu tindakan yang berupaya agar semua anggota kelompok dapat berusaha meraih tujuan yang sesuai dengan rencana manajerial serta usaha.
5. Pengawasan, untuk menentukan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak”.

Manajemen, menurut Hasibuan (2017:9), “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Unsur – unsur manajemen, menurut Hasibuan (2014:2), “manusia, merupakan sarana atau unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi. Material, ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi melakukan atau menjalankan proses maka diperlukan material. Mesin, pelaksanaan proses aktifitas organisasi saat ini sudah tidak lagi didominasi oleh manusia saja namun juga telah melibatkan teknologi seperti mesin dalam melaksanakan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Metode, mengefektifkan pelaksanaan aktifitas organisasi agar memperoleh hasil yang tepat guna maka manusia saat ini dihadapkan pada berbagai pilihan alternatif metode yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga ditemukan metode yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Uang, sarana atau unsur manajemen yang dipergunakan



sedemikian rupa demi mencapai tujuan organisasi, pengelolaan keuangan yang tidak tepat berdampak negatif terhadap kelancaran proses manajemen. Pasar, organisasi yang berorientasi pada profit maka pasar merupakan sarana manajemen yang penting, organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya agar produk yang ditawarkan dapat diterima pasar.

Manajemen, menurut Afandi (2018;1), “bekerja dengan orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (Planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling).

Adapun manajemen di perusahaan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi yaitu :

- a. Melakukan analisis produk dan persaingan yang akan terjadi, analisis dibutuhkan untuk menentukan aneka strategi baik dalam membuat produk sampai ke ranah promosi.
- b. Melakukan pemasaran yang tepat, pemasaran bisa dilakukan ke media sosial, membuat konten baik tulisan atau video, spanduk dan brosur.
- c. Selalu melakukan pengecekan pada laporan keuangan.
- d. Melakukan evaluasi pada produk dan sdm pada jangka waktu tertentu, evaluasi dilakukan untuk meminimalisir kesalahan.

### **2.1.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:15), “suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif

serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10), “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya Manusia menurut Desseler (2015:3), “proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Fungsi-fungsi Sumber Daya manusia Menurut Asnawi (2016:2), “ dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja, bertujuan agar diperoleh tenaga kerja dalam jumlah dan kualifikasi yang memadai dan sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan tenaga kerja, berfungsi bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, dimana seorang karyawan mungkin mampu menciptakan varian baru dari produk yang ditawarkan perusahaan.
3. Pemberian balas jasa atau Kompensasi, untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan – peraturan.
4. Integrasi, berfungsi penyatuan visi, misi, ikatan emosional, dan segala hal yang berkaitan dengan kinerja sdm.

5. Pemeliharaan, usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapai tujuan perusahaan.

Tujuan msdm menurut Sadili, (2015:30), “memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Manajemen pada persusahaan PT.Jaya Seluler Jaya Indonesia Cabang Kota Jambi, seperti yang diketahui bahwa perusahaan ini adalah distributor handphone vivo, perusahaan ini juga memiliki manajemen sdm seperti perusahaan lainnya karena sdm adalah peran penting dalam perusahaan. Dalam pengelolaanya perusahaan ini melatih, menjelaskan pekerjaanya, dan memberikan kompensasi kepada pekerjaanya.

#### **2.1.1.4. Konsep Pelatihan**

Pelatihan Menurut Widodo (2015:82), “pelatihan merupakan Serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”.

Pelatihan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2016:62), “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin

terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”.

Pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2011:212), “ pelatihan adalah proses secarasistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untukmelaksanakan pekerjaan saat ini”.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan,keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakanpekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatuperusahaan.

Pelatihan adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan, adapun jenis training pelatihan yang dilakukan di perusahaan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi yaitu :

#### 1. Pelatihan program

Yang dimaksud Pelatihan program pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi adalah mobilitas atau evaluasi penjualan di high season.

#### 2. Pelatihan produk

Adapun Pelatihan produk pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi adalah pelatihan kepada karyawan mengenai produk atau hanphone baru.

#### **2.1.1.5. Jenis-Jenis Pelatihan**

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalupemperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif.

jenis-jenis Pelatihan menurut Widodo(2015:86), “ jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antarlain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*), proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- b. Magang (*apprenticeship*), pelatihan mempersiapkan peserta pelatihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*), metode pelatihan sdm yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu.
- d. Simulasi kerja (*job simulation*), metode pelatihan karyawan yang merupakan suatu situasi atau imitasi dari realitas.

Jenis Pelatihan menurut Hamali (2016:64), “jenis pelatihan dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1. *In house atau on site training*, berupa pelatihan di tempat kerja , seminar instruksi lewat media dan instruksi berbasi komputer.

2. *External atau outside training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

Jenis Pelatihan menurut Kaswan (2016:213),” terdapat empat jenis pelatihan yaitu:

1. Pelatihan induksi, bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat
2. Pelatihan pekerjaan, memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis
3. Pelatihan untuk promosi, pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi
4. Pelatihan penyegaran, memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting
5. Pelatihan untuk manajerial, diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Jenis pelatihan yang dilakukan karyawan Product Consultant Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi adalah Pelatihan dalam kerja (*on the job training*), proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Magang (*apprenticeship*), pelatihan mempersiapkan peserta pelatihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta

memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*), metode pelatihan sdm yang diselenggarakan di luar lokasi kerja atau di luar kantor selama jangka waktu tertentu.

#### **2.1.1.6. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Tujuan Pelatihan Menurut Sedarmayanti (2016:62), “terdapat beberapa nilai dari tujuan pelatihan yang penting yaitu:

1. Meningkatkan produktifitas dalam jumlah maupun mutu
2. Mengurangi kecelakaan
3. Mengurangi pengawasan
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi
5. Mempertinggi moral

Tujuan pelatihan menurut Hamali (2016:68), “dapat dibagi menjadi enam tujuan yaitu:

1. Memperbaiki moral kerja karyawan
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin atau peralatan produksi lebih baik
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku
5. Karyawan dapat diharapkan menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati
6. Pengawasan yang tidak perlu dapat dikurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri

Manfaat pelatihan menurut Hartatik (2015:91), “ manfaat nyata yang didapatkan dari program adalah

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Manfaat pelatihan menurut Suparyadi (2015),” manfaat pelatihan terdiri dari lima bagian yaitu:

1. Meningkatkan kemandirian,
2. Meningkatkan motifasi
3. Menumbuhkan rasa memiliki
4. Mengurangi keluarnya karyawan
5. Meningkatkan laba perusahaan.

#### **2.1.1.7. Komponen Pelatihan**

Komponen pelatihan Menurut Byars & Rue (2014: 102),”Mengungkapkan pendapat mereka mengenai komponen pelatihan yang dapat diukur melalui:

- a. Isi Pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.



- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan”.

Komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2017:90), “terdapat beberapa komponen pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Sasaran dan tujuan harus terukur jelas
2. Materi disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai
3. Metode disesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan
4. Peserta harus memenuhi syarat
5. Para pelatih harus memenuhi syarat

Komponen pelatihan menurut kamil (2012:21), “sebagai berikut :

- a. Masukan sarana instrument input yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar
- b. Masukan mentah raw input yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian, jenis kelamin,

- pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi dan kebiasaan belajarnya
- c. Masukan lingkungan environment input yaitu meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.
  - d. Proses process yaitu kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar peserta pelatihan
  - e. Keluaran output yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan
  - f. Masukan lain other input yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, lapangan kerja, informasi dan situasi sosial budaya yang berkembang.

#### **2.1.1.8. Dimensi pelatihan**

Dimensi pelatihan menurut Dessler (2011:263), “terdapat lima dimensi pelatihan yaitu:

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar – benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. peserta pelatihan, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Metode, Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
4. Materi, Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
5. Tujuan pelatihan, Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus diisolasi sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

#### **2.1.1.9. Indikator pelatihan**

Indikator pelatihan menurut Dessler (2011:263), “terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Kualifikasi/kompetensi
2. Memotifasi peserta
3. Semangat mengikuti pelatihan
4. Keinginan untuk memahami
5. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
6. Kesesuaian metode dengan materi
7. Kesesuaian materi
8. Meningkatkan keterampilan

Alasan yang menjadi landasan rasional mengapa program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang, karena pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.1.10. Kinerja**

kinerja menurut Rivai (2017:138), “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Kinerja menurut Kasmir (2016:182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja menurut Jackson (2015:160), “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kinerja di perusahaan tertentu”.

Penilaian kinerja menurut Wibowo (2017:66), “penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

Penilaian kinerja menurut Rojali (2017:64), “penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Masram (2017:147),  
“faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu:

- a. Efektifitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014:111),  
“faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan pengalaman, dan persepsi peranan”.

Unsur – unsur dalam kinerja menurut Sastrohadiwiryono (2017:143),  
“unsur – unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b. Hasil kerja, yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tanpa kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- d. Ketaatan, kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa, kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- h. Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok”.

Unsur- unsur dalam kinerja menurut Masram (2017:146), “unsur – unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan, dan prakarsa”.

#### **2.1.1.11. Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja Menurut Edison (2016:143), ”Mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

1. target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

#### **2.1.1.12. Indikator Kinerja**

Menurut Setiawan (2014:147) “ untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas,
2. Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien,
3. Kualitas hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan,
4. bekerja mencapai/melebihi target

#### **2.1.1.13. Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja**

Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja menurut Kasmir(2016: 198), ”mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna



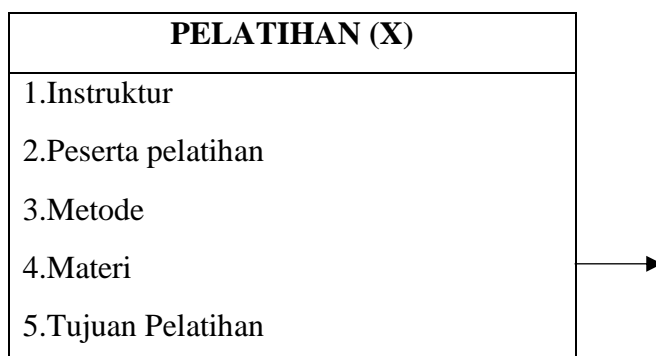
menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik”.Peneliti sependapat dengan Kasmir (2016: 198), “bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Begitu juga dengan sebaliknya”.

Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan menurut Chusway, (2017 : 114) “suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan”.

### **2.1.1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan ditopik sebelumnya maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Bagan 1  
Kerangka Pemikiran**



Dessler (2011:263)

**KINERJA (Y)**

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian

Edison (2016:143)

### 2.1.2. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono,(2018:63) “merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pelatihan dan kinerja karyawan Product Consultant pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi baik dan tinggi.

2. Diduga pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Product Consultant pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

## **2.2. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Product Consultant Pada Perusahaan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi untuk melihat pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawainya. Jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan kuantitatif menggunakan metode likert. Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian Sugiono (2013:92), Instrument atau alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner, akan diberikan skor pada masing-masing jawaban sampelnya.

Penelitian juga menggunakan instruksi wawancara sebagai pelengkap. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis dan dikelompokkan dengan menggunakan (MSI) untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan metode deskriptif dengan teknik statistik yaitu regresi linear sederhana. Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen menggunakan uji t. Berdasarkan analisis inilah diketahui hipotesis penelitian ini benar atau salah.

### **2.2.1. Jenis Data dan Sumber data**

- a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data Primer ini disebut juga data asli atau data baru. Contohnya : Data Primer (Data yang diperoleh melalui kuisisioner), data Survey, data observasi, dan sebagainya.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan terdahulu.

c. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari : PT.Jaya Seluler Cabang Kota Jambi.

### **2.2.2. Metode Pengumpulan Data**

Berdasarkan cara pengumpulannya, dikenal beberapa Cara pengumpulan data penelitian, antara lain pengamatan(*Observasi*), Penggunaan angket(*kuisisioner*), dan wawancara.

1. Metode Observasi

Metode penelitian untuk mengukur tindakan dan proses individu dalam sebuah peristiwa yang diamati.

2. Penggunaan kuisisioner

Kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara

mengajukan pertanyaan untuk dijawab oleh responden, biasanya secara tertulis.

### 3. Wawancara

Metode wawancara yaitu percakapan antara beberapa orang yang disebut pewawancara dan responden atau narasumber. Dengan kata lain, wawancara merupakan bentuk komunikasi secara lisan yang dilakukan oleh beberapa orang, baik secara langsung ataupun tidak langsung, untuk mengumpulkan informasi.

#### **2.2.3. Metode Analisis Data**

##### **A. Analisa Deskriptif**

Kegiatan dalam analisis data menurut Sugiyono (2017:207), “mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam kegiatan menganalisis data langkah-langkah yang penulis lakukan sebagai berikut:

##### **1. Membuat kuesioner**

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden sesuai dengan standar tertentu

##### **2. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner**

Daftar kuesioner disebar kebagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu Dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

### 3. Memberikan skor

Untuk menentukan nilai dari kuesioner penulis menggunakan skala likert. Setiap item dari kuesioner 5 jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda untuk setiap skor untuk pernyataan positif. Berikut ini kriteria bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab oleh responden.

**Tabel 2.1.**  
**Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisoner**

Sangat tidak Baik	STB	1
Kurang Baik	KB	2
Cukup Baik	CB	3
Baik	B	4
Sangat Baik	SB	5

### 4. Menentukan Nilai Tertinggi dan Terendah

Menjumlahkan dan menetapkan kriteria untuk masing-masing variabel dalam menilai X dan Y maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden, berdasarkan penjelasan tersebut, atas dasar nilai tertinggi dan terendah maka dapat ditentukan panjang kelas interval masing-masing variabel dengan cara:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Jumlah Responden}}{\text{Jumlah kriteria}}$$

Dengan demikian, maka akan dapat ditentukan panjang kelas interval masing-masing variabel.

#### 5. Menentukan Rentang Skala

Terdapat 35 responden , nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga ( $5 \times 35 = 175$ ) sedangkan nilai terendah adalah 1, maka ( $1 \times 5 = 5$ ). Kriteria untuk menilai Variabel Pelatihan (X) rentang adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{175-35}{5} = 28$$

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sample

m : Jumlah alternatif jawaban

Maka menentukan pedoman untuk kriteria Variabel Pelatihan (X) sebagai berikut:

**Tabel 2.2.**  
**Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisioner**

Sangat tidak Baik	STB	35 – 62
Kurang Baik	KB	63 – 90
Cukup Baik	CB	91 – 118
Baik	B	119 – 146
Sangat Baik	SB	147 - 175

#### 6. Regresi Linear Sederhana

Menurut Syekh (2011:94), “pada analisis regresi sederhana, variabel terikat atau independent Variabel (Y) hanya disebabkan oleh satu satu variabel bebas atau independent variabel (X).

$$\text{Rumus : } Y = a + bX + e$$

Dimana : y = Kinerja

X = Pelatihan Pegawai

a. = Alpha atau Konstanta

b. Koefisien Korelasi

e. Error

#### 7. Koefisien Korelasi

Korelasi menurut Syekh (2011:87), “adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui antara satu variabel dengan variabel lainnya. Baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel satu dengan variabel lainnya.

**Tabel 2.4.**  
**Pedoman untuk memberikan koefisien korelasi**

Sangat lemah	0,00-0,199
Lemah	0,20-0,399
Cukup	0,40-0,599
Kuat	0,60-0,799
Sangat kuat	0,80-1



## 8. Koefisien Determinan

Koefisien Determinan menurut Ghozali (2012:97), “Koefisien Determinan merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi dengan kata lain angka dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ) artinya Variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya Variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

### 2.2.4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223), “jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti”.

#### b. Uji Statistik

Menurut Priyatno (2011:84), “Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh Variabel independen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$  : pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 \neq 0$  : pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05/2$ ) dengan uji 2 sisi, dengan kriteria keputusan :

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} >$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $t_{\text{tabel}} <$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 2.2.5. Operasional Variavel

Operasional Variabel menurut Umar (2014:168), “Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian

menjadi dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya, Operasional variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut.

- a. Variabel bebas (*independent*) : adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi.
- b. Variabel Terikat (*dependent*) : Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, Karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kinerja merupakan variabel yang dipengaruhi”.

**Tabel 2.5.**  
**Operasional Variabel**

VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN
<b>Pelatihan</b>  (X)	Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk	a. Instruktur	- Kualifikasi/kompetensi yang memadai  - Memotifasi peserta	

	menjalankan pekerjaan mereka	b. Peserta pelatihan	- Semangat mengikuti pelatihan - Keinginan untuk memahami	Ordinal
		c. Metode	- Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan - Kesesuaian metode dengan materi	
		d. Materi	- Kesesuaian materi	
		e. Tujuan pelatihan	- meningkatkan keterampilan	
	Gary Dessler (2011:263)			

VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu	a. Target	- bekerja mencapai/melebihi target	
		b. Kualitas	- Kualitas hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan	

	berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	c. Waktu penyelesaian	- Ketepatan penyelesaian tugas - Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	Ordinal
	Edison (2016:143)			

### **BAB III GAMBARAN UMUM**

#### **3.1. Sejarah PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi**

PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi adalah Distributor Produk Hanphone yaitu Hanphone Vivo. PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi masuk ke Kota Jambi Pada Tahun 2015. Vivo adalah produsen smartphone global dengan fasilitas produksi dan pusat R&D di China (Dongguan, Shenzhen, Nanjing, Beijing, Hangzhou dan Chongqing), India, Indonesia dan Amerika Serikat (San Diego). Selama bertahun-tahun, Vivo telah mengembangkan pasar smartphone, dengan kehadiran di China, India, dan Asia Tenggara (Indonesia, Malaysia, Vietnam, Thailand, Myanmar, dan Filipina). Pada 2017, Vivo akan memperluas ke daerah-daerah seperti Hong Kong, Makau, Taiwan, Asia Tenggara, Asia Selatan serta Timur Tengah.

Vivo didirikan pada tahun 2009 sebagai sub-brand dari merek BBK Electronics, memasuki industri telekomunikasi dan elektronik konsumen dengan telepon darat dan telepon nirkabel. Pada tahun 2011, Vivo mulai memproduksi dan memasarkan berbagai jenis ponsel pintarnya sendiri, saat ini 20.000 Operator bekerja di Vivo, dan 3.000 insinyur berada di empat pusat R & B Dongguan, Shenzhen, Nanjing dan Chongqing.

Dari perancangan dan pembuatan perangkat keras, hingga pengembangan perangkat lunak (OS Funtouch berbasis Android), Vivo telah membangun dan ekosistem yang berkelanjutan. Dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi di kata bisnis, kami dengan hormat menyambut semua individu yang memenuhi syarat untuk bergabung dan melangkah maju dengan perusahaan kami, PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi beralamat di JL. M Husni Thamrin No. 01 Kel. Beringin, Pasar Jambi, Jambi.

### **3.2. Visi dan Misi PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi**

#### **a. Visi**

Untuk menjadi sebuah perusahaan global yang lebih sehat, perusahaan yang bertahan lebih lama.

#### **b. Misi**

1. Untuk Konsumen: Menyediakan produk berkualitas dan layanan unggul.
2. Untuk Karyawan: Menciptakan dan memelihara Keharmonisan, Lingkungan kerja saling menghormati.
3. Untuk Mitra Bisnis: menciptakan satu Platfrom kerjasama yang adil, yang saling menguntungkan.
4. Untuk Pemegang saham: Menyediakan Above-Average Returns atas Investasi.

### **3.3. Tenaga Kerja**

Dalam Menjalankan perusahaan di perlukan tenaga kerja, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Adapun jumlah karyawan yang dimiliki PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Jumlah Karyawan PT. Jaya Seluler indonesia Cabang Jambi**

No	Keterangan	Jumlah Orang
1	Gendral Manager	1
2	Asisten Manager	1
3	Admin	1
4	Pajak	1
5	System OA	1
6	Keuangan	1
7	Manager Terminal	1
8	SPV Terminal	1
9	Terminal	3
10	Trainer	6
11	Sales Marketing	19
12	Promotor	200
13	Manager Channel	1
14	Regional Manager A	1
15	Regional Manager B	1
16	SPV Jambi 1 - 3	3
17	SPV Jambi 4 - 6	3
18	Sales Marketing	19
	<b>Jumlah</b>	264

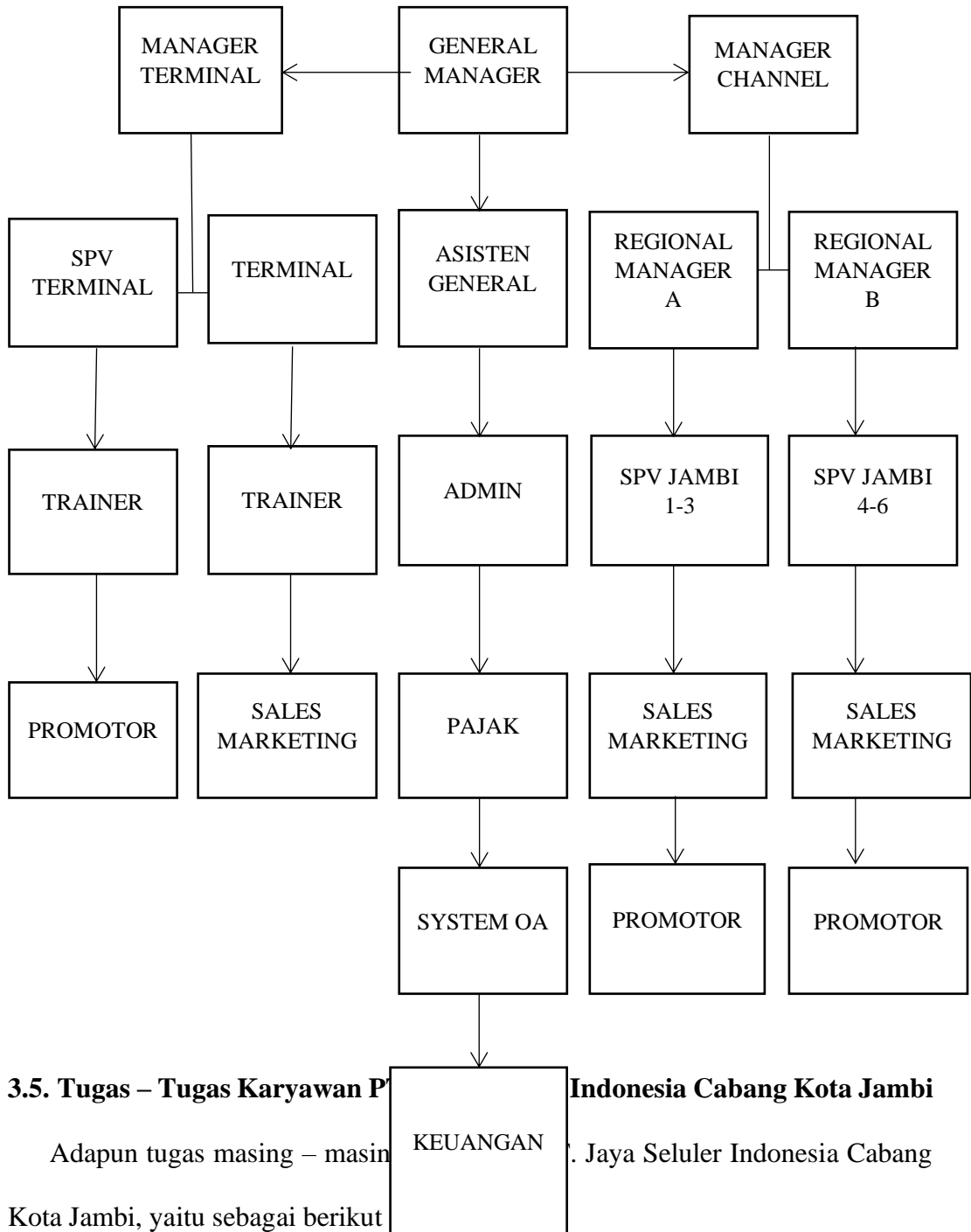
*Sumber: PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi*

### **3.4. Struktur Organisasi PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi**

Adapun susunan Struktur Organisasi PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi Terdiri dari:



**Bagan 3.1.**  
**Struktur organisasi**  
**PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi**



**3.5. Tugas – Tugas Karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi**  
 Adapun tugas masing – masing karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, yaitu sebagai berikut

**KEUANGAN**

**Indonesia Cabang Kota Jambi**  
 PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi

- A. General Manager, General Manager adalah orang yang memimpin perusahaan dan menjadi fasilitator bagi seluruh karyawannya di semua level jabatan dan merencanakan, melaksanakan, mengoordinasi, mengawasi, dan menganalisis semua aktivitas di perusahaan.
- B. Asisten General, Tugas Asisten General adalah orang yang membantu manager dalam mengatur, merencanakan, mengawasi, memotifasi staf, pantau biaya operasional, anggaran, sumber daya, dan berkomunikasi dengan klien dan mengevaluasi kebutuhan dan spesifikasi mereka.
- C. Admin, tugas admin adalah membuat agenda kantor, entri data perusahaan, melakukan arsip data, menerima dan melakukan panggilan telpon.
- D. Pajak, adapun tugas pajak di perusahaan yaitu menghitung pajak yang harus di bayar perusahaan dalam periode tertentu, membayar dan melapor pajak tepat waktu, membuat perencanaan pajak.
- E. System OA, System OA adalah orang yang mengatur penggunaan alat elektronik untuk memudahkan komunikasi formal dan informal dengan orang – orang didalam dan diluar perusahaan untuk meningkatkan produktifitas.
- F. Manager Terminal , Manager terminal adalah orang yang bertugas mengatur atau menyiapkan branding seperti spanduk, banner, etalase dan perlengkapan lainnya.
- G. SPV Terminal, mempunyai tugas bertanggung jawab atas recruitment karyawan sesuai kebutuhan di lapangan, mengerjakan target laporan, membina dan mengevaluasi kinerja bawahannya, dan bertanggung jawab mencapai target yang telah di tetapkan.

- H. Trainer, mempunyai tugas yaitu mentraining karyawan kantor, meningkatkan penjualan dengan cara training, dan meningkatkan kemampuan penjualan di area cabang.
- I. Sales Marketing, tugas dari sales marketing adalah mencari target customer yang mau bergabung di perusahaan, merekap data hasil penjualan, menyusun strategi pemasaran lanjutan, dan mengontrol promotor.
- J. Manager Channel, Manager Channel bertugas membuat analisa pasar, kompetitor, dan customer serta evaluasi performance sales marketing, dan membuat dan mengembangkan strategi perusahaan serta strategi pemasaran produk.
- K. Region Manager, mempunyai tugas yaitu bertanggung jawab atas pencapaian sales target di regional, membangun jaringan distribusi di wilayah yang sudah ditentukan, mengidentifikasi peluang bisnis dan membuat kegiatan promosi seperti event untuk meningkatkan sales, dan mengevaluasi kinerja semua sales channel secara periodic.
- L. SPV Jambi, bertugas mengatur staf bawahan, mampu menerangkan job description dengan baik, melakukan briefing atau pengarahan ke staf bawahan, mengontrol dan mengevaluasi sales marketing, dan memberikan motifasi.
- M. Product Consultan, tugas Product Consultan adalah meningkatkan penjualan yang telah ditela di targetkan, grooming dan berpenampilan rapih dan sopan, menghandle atau melayani konsumen hingga tuntas, menjaga kebersihan di lingkungan toko, dan melapor penjualan dan respon group internal penjualan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan Kuesioner Kepada 35 responden. Kuesioner ini disebarlangung kepada Karyawan

PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi Khususnya Product Consultan (Promotor) karyawan toko.

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun Karakteristik Responden yang dijadikan sampel adalah Sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	33	94,28
2	Laki-laki	2	5,72
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan jumlah perempuan sebanyak 33 orang (94,28%) dan laki-laki sebanyak 2 orang (5,72 %).

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik responden berdasarkan umur**

No	Umur responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 25	30	85,71
2	26 – 30	5	14,29
3	31 – 35	-	-
4	36 – 40	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 20 - 25 tahun dengan jumlah 30 orang ( 85,71 % ), dan usia responden paling sedikit 26 - 30 tahun dengan jumlah 5 orang ( 14, 29 % ).

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	34	97,14
2	D3	-	-
3	S1	1	2,86
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SMA dengan jumlah 34 orang ( 97,14 % ), sedangkan S1 dengan jumlah 1 orang ( 2,86 % ).

#### 4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja**

No	Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 2	29	82,85
2	3 – 4	6	17,15
3	5 – 6	-	-
4	> 7	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan lamanya bekerja pada kurun waktu 1-2 tahun dengan jumlah 29 orang ( 82,85 % ), dan 3 – 4 tahun dengan jumlah 6 orang ( 17,15 % ).

#### 4.2. Hasil Deskriptip Pelatihan pada PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi

Pelatihan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam indikator Pelatihan sebagai berikut:

##### A. Instruktur

Hasil jawaban Responden terhadap dimensi Instruktur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Pelatihan**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Instruktur mempunyai kompetensi dalam			1	5	29	168	Sangat Baik

	melakukan pelatihan							
2	Instruktur mampu memotifasi peserta pelatihan			2	6	27	165	Sangat Baik
	<b>Total</b>						333	
	<b>Rata-rata</b>						166	Sangat baik

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan 168 dengan keterangan sangat baik. Dan pernyataan Instruktur mampu memotifasi peserta pelatihan, dengan nilai 165 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 166 artinya pertimbangan Indikator Instruktur dalam pelatihan dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

## B. Peserta Pelatihan

Hasil jawaban Responden terhadap Indikator Peserta Pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Peserta Pelatihan**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
3	selalu bersemangat			1	9	25	161	Sangat Baik



	mengikuti pelatihan							
<b>4</b>	mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur				10	25	<b>165</b>	<b>Sangat Baik</b>
	<b>Total</b>						<b>326</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>163</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan selalu bersemangat mengikuti pelatihan 161 dengan keterangan sangat baik. Dan pernyataan mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur, dengan nilai 165 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 163 artinya pertimbangan Indikator Peserta pelatihan dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

### **C. Metode**

Hasil jawaban responden terhadap indikator Metode dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Metode**

<b>Item</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Tidak Baik</b>	<b>Tidak Baik</b>	<b>Kurang Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Sangat Baik</b>	<b>Skor</b>	<b>keterangan</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		

<b>5</b>	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan				9	26	<b>166</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>6</b>	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan			1	9	25	<b>169</b>	<b>Sangat Baik</b>
	<b>Total</b>						<b>335</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>167,5</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan 166 dengan keterangan sangat baik. Dan pernyataan kesesuaian metode dengan materi pelatihan, dengan nilai 169 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 167,5 artinya pertimbangan Indikator metode dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

#### **D. Materi**

Hasil jawaban responden terhadap Indikator Materi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Materi**

<b>Item</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Tidak Baik</b>	<b>Tidak Baik</b>	<b>Kurang Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Sangat Baik</b>	<b>Skor</b>	<b>keterangan</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>7</b>	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda,				15	20	<b>160</b>	<b>Sangat Baik</b>

	sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan							
	<b>Total</b>						<b>160</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>160</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan 160 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 160 artinya pertimbangan Indikator materi dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

#### **E. Tujuan Pelatihan**

Hasil jawaban responden terhadap Indikator Tujuan Pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Tujuan Pelatihan**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
8	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai				12	23	<b>163</b>	<b>Sangat Baik</b>

	keterampilan lebih dalam pekerjaan							
	<b>Total</b>						<b>163</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>163</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan setelah mengikuti pelatihan, mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan 163 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 163 artinya pertimbangan Indikator materi dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

Menurut hasil jawaban responden yang telah dikemukakan di atas maka dapat direkap hasil jawaban responden terhadap pelatihan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10.**  
**Rekap Tanggapan Responden terhadap Indikator Pelatihan**

No	Dimensi	Indikator	Skor	Keterangan
1	Instruktur	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan	168	Sangat Baik
		Instruktur mampu memotifasi peserta pelatihan	165	Sangat Baik

2	Peserta Pelatihan	selalu bersemangat mengikuti pelatihan	161	Sangat Baik
		mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur	165	Sangat Baik
3	Metode	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan	166	Sangat Baik
		Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	169	Sangat Baik
4	Materi	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan	160	Sangat Baik
5	Tujuan Pelatihan	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan	163	Sangat Baik
<b>Total</b>			<b>1.317</b>	
<b>Rata-rata</b>			<b>164,63</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber: data Primer (diolah) Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 164,63 artinya pelatihan selama ini dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

Jawaban responden tertinggi sebesar 169 berkaitan dengan indikator pelatihan yang diikuti karyawan dapat membantu karyawan lebih memahami tentang prosedur kerja. Dengan kata lain pelatihan sangat membantu pegawai untuk memahami prosedur kerja yang ada di PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

Sedangkan jawaban responden terendah sebesar 160 berkaitan dengan indikator pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan ke karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi sudah baik namun belum maksimal.

### 4.3. Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi

Kinerja karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam indikator kinerja Sebagai berikut:

#### A. Target

Hasil Jawaban responden terhadap Indikator Target dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Target**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Mampu Mencapai target atau melebihi target			8	8	19	151	Sangat Baik
	<b>Total</b>						151	
	<b>Rata-rata</b>						151	Sangat Baik

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan mampu mencapai target atau melebihi 151 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 151 artinya pertimbangan Indikator target dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

#### B. Kualitas Hasil Kerja

Hasil Jawaban responden terhadap Indikator kualitas hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12.**

### Jawaban responden terhadap Kualitas Hasil Kerja

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan				12	23	163	Sangat Baik
	<b>Total</b>						163	
	<b>Rata-rata</b>						163	Sangat Baik

Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan denkualitas hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan 163 keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 163 artinya pertimbangan Indikator kualitas hasil kerja dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

### C. Waktu Penyelesaian

Hasil jawaban responden terhadap Waktu Penyelesaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13.**  
**Jawaban responden terhadap Indikator Waktu Penyelesaian**

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		

<b>3</b>	Ketepatan penyelesaian tugas			1	10	24	<b>163</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>4</b>	Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien			1	9	25	<b>164</b>	<b>Sangat Baik</b>
	<b>Total</b>						<b>327</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>163,5</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber: Data prime (diolah), tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan ketepatan penyelesaian tugas 163 dengan keterangan sangat baik. Dan pernyataan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, dengan nilai 164 dengan keterangan sangat baik. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 163,5 artinya pertimbangan Indikator waktu penyelesaian dinilai sangat baik oleh Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

Menurut hasil jawaban responden yang telah dikemukakan di atas maka dapat direkap hasil jawaban responden terhadap pelatihan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14.**  
**Rekap Tanggapan Responden terhadap Indikator Kinerja**

<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	Target	mampu mencapai atau melebihi target	151	Sangat Baik



2	Kualitas hasil kerja	Kualitas hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan	163	Sangat Baik
3	Waktu penyelesaian	Ketepatan penyelesaian tugas	163	Sangat Baik
		Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	164	Sangat Baik
<b>Total</b>			<b>641</b>	
<b>Rata-rata</b>			<b>160,25</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber: data Primer (diolah) Tahun 2021*

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata jawaban sebesar 160,25 artinya kinerja selama ini dinilai sangat baik oleh karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

Jawaban responden tertinggi sebesar 164 berkaitan dengan indikator waktu Penyelesaian tugas dan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, dengan kata lain kinerja Karyawan yang ada di PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan jawaban skor terendah sebesar 151 berkaitan dengan indikator Target yang selalu jadi prioritas untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja , dan membuat karyawan jadi lebih bertanggung jawab.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengejar target, instruktur pelatihan harus melakukan kontrol dengan sering memotivasi peserta pelatihan dan memberi target yang adil.

#### **4.4. Hasil Verifikatif Pengaruh Pelatihan atau Training Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.**

##### **A. Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,424	,582		2,448	,020
	pelatihan	,495	,216	,371	2,293	,028

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,424 + 0,495 + e$$

Berdasarkan model diatas dihitung nilai sebagai berikut :

Konstanta sebesar 1,424 artinya jika pelatihan diabaikan maka kinerja karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi akan sebesar 1,424.

Koefisien 0,495 X artinya jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi naik 0,495 satuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel pelatihan dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

**B. Koefisien Korelasi**

hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 <sup>a</sup>	,137	,111	,54325

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi 0,371 artinya terdapat hubungan positif yang erat antara pelatihan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

**C. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi 0,137 artinya pelatihan mampu menjelaskan kinerja Karyawan PT, Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi sebesar 13,7 % sedangkan sisanya, 86,3 % dipengaruhi faktor lain yaitu : kompensasi, motivasi, lingkungan kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain – lain.

**D. Uji Hipotesis**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel independen mempengaruhi

secara signifikan terhadap variabel dependen, tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (Signifikan 5% atau 0,05).

Dari uraian tersebut dikatakan taraf signifikan pelatihan terhadap kinerja pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi  $0,00 < 0,05$ , dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $35-1-1 = 33$ , (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel dependen). Maka  $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05 \text{ df} = 33)$  diperoleh sebesar 2,03452.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,424	,582		2,448	,020
	Pelatihan	,495	,216	,371	2,293	,028

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{\text{hitung}}$  pelatihan sebesar 2,293. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  dari pengujian variabel pelatihan (X) dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel pelatihan (X) sebesar 2,293 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,03452.

Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) =  $2,293 > 2,034$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  artinya ada pengaruhnya secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi.

#### **4.5. Pembahasan**

Setelah melakukan analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS, maka akan didapatkan koefisien korelasi dan juga nilai signifikansi. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif yang erat antara pelatihan terhadap kinerja pada karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, dimana nilai koefisien determinasi 0,137 artinya pelatihan mampu menjelaskan kinerja Karyawan PT, Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi sebesar 13,7 % sedangkan sisanya, 86,3 % dipengaruhi faktor lain yaitu : kompensasi, motivasi, lingkungan kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi.

Untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen digunakan uji statistik t, berdasarkan uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  pelatihan sebesar 2,293. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari pengujian variabel pelatihan (X) dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan (X) sebesar 2,293 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03452. Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 2,293 > 2,034 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  artinya ada pengaruhnya secara signifikan variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pada PT. Jaya Seluler Indonesia cabang Kota Jambi.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data dari 35 responden mengenai pelatihan Karyawan Product Consultant Pada PT.Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi sangat baik dengan rata – rata jawaban respondennya adalah 164, 63.
2. Kinerja karyawan Product Consultant pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi sangat baik. Ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data dari 35 responden di PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi memiliki jawaban responden dengan rata – rata 160,25.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Product Consultant pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, hal ini berdasarkan persamaan regresi linear sederhana sebesar  $Y = 1,428 + 0,495 X$  dengan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan (X) sebesar 2,293 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,034. Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 2,293 > 2,034 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi.

## **5.2. Saran**

Bagi pihak PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Prosedur pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan analisis deskriptif 35 responden pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi masih rendah, hendaknya perlu adanya evaluasi yang dilakukan instansi terhadap para karyawan yang sudah mengikuti pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah di dapatkan karyawan.
2. Penilaian indikator karyawan mampu mencapai target atau melebihi target selalu jadi pengaruh dalam kinerja sangat rendah berdasarkan analisis deskriptif 35 responden pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi, untuk itu hendaknya karyawan harus diberikan target yang sesuai dengan kemampuannya masing – masing.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Amir. 2015. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Mitra Wacana Media.

Baharudin. 2010. *Pengertian Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Bintoro. 2017. *Manajemen Kinerja karyawan*. Jakarta: Gava Media.

- Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Alia Beta
- Fuad. 2015. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamalik. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasar.
- Jackson. 2015. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang. 2015. *Dasar – dasar Manajemen*. Bandung: Universitas Gadjah mada University Press
- Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjamada University Press.
- Priansa, Doni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rojali. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samuelson. 2013. *Economics*. Jakarta: Hill International.
- Sastrohadiwiryo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Simamora. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Ghalia.
- Smith. 2014. *Ekonomi Manajerial dan Strategi Bisnis*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Subekhi, Ahmad, & Jauhar, Muhammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Alfabeta.
- Syekh, Saiyid. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial*. Jakarta: GaungPersada (GP) Press Jakarta.
- Sofyandi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: Alia Beta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

**LAMPIRAN 1**  
**SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr.  
Karyawan (Promotor) PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama surat ini saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Syahrul Rhomadan

Nim : 1700861201134

Judul Skripsi :“ Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi”.

Kuesioner ini ditunjukkan untuk di isi oleh Bapak/Ibu/sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan menyusun skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, April 2021

Hormat Saya,

Syahrul Rhomadan

### Kuesioner Penelitian

#### **Identitas Responden**

No Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki

Perempuan

Usia :  20 – 25 Tahun

26 – 30 Tahun

31 – 35 Tahun

36 – 40 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA  
 D3  
 S1

Masa Kerja :  1 – 2 Tahun  5 – 6 tahun  
 3 – 4 Tahun  > 7 Tahun

**Petunjuk Pengisian** : Berilah tanda ( X atau √ ) pada jawaban anda.

Kriteria penilaian : 1. Sangat Tidak Baik (STB)

2. Kurang Baik (KB)

3. Cukup Baik (CB)

4. Baik (B)

5. Sangat Baik (SB)

#### A. Pernyataaan Pelatihan (X)

No	Pernyataan	Skor				
		STB	KB	CB	B	SB
1.	<b>Instruktur</b> Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan					
	2. Instruktur mampu memotifasi peserta pelatihan					
3.	<b>Peserta Pelatihan</b> selalu bersemangat mengikuti pelatihan					
	4. mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur					

5.	<b>Metode</b> Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan					
6.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan					
7.	<b>Materi</b> Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan					
8.	<b>Tujuan pelatihan</b> Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan					

### B. Pernyataan Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor				
		STB	KB	CB	B	SB
1.	<b>Target</b> mampu mencapai atau melebihi target					
2.	<b>Kualitas</b>					

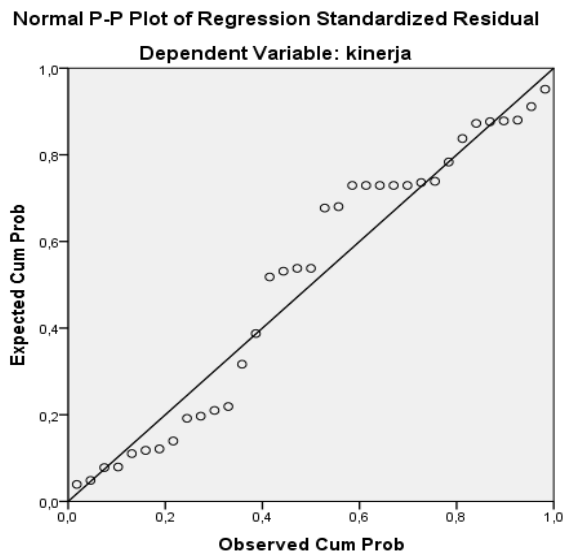
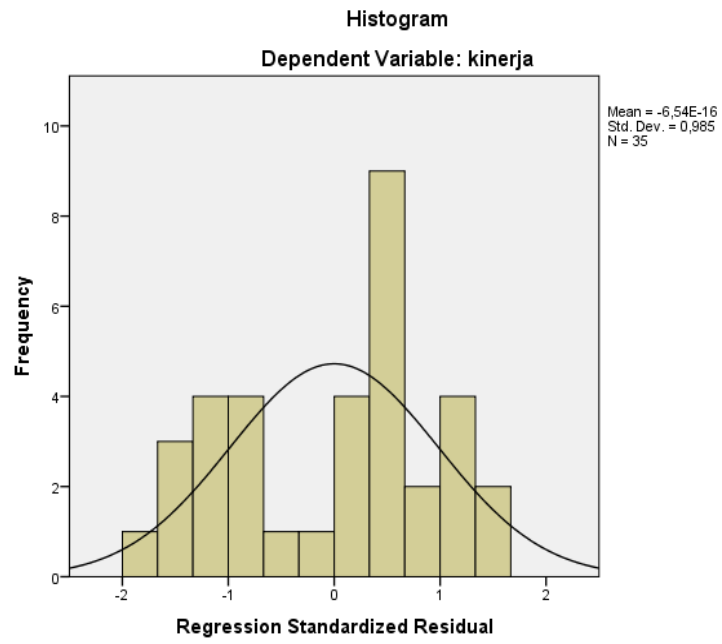
	Kualitas hasil kerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan					
3.	<b>Waktu Penyelesaian</b> Ketepatan penyelesaian tugas					
4.	Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					

### Output SPSS

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas

##### 1) Uji grafik



## 2) Uji statistik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

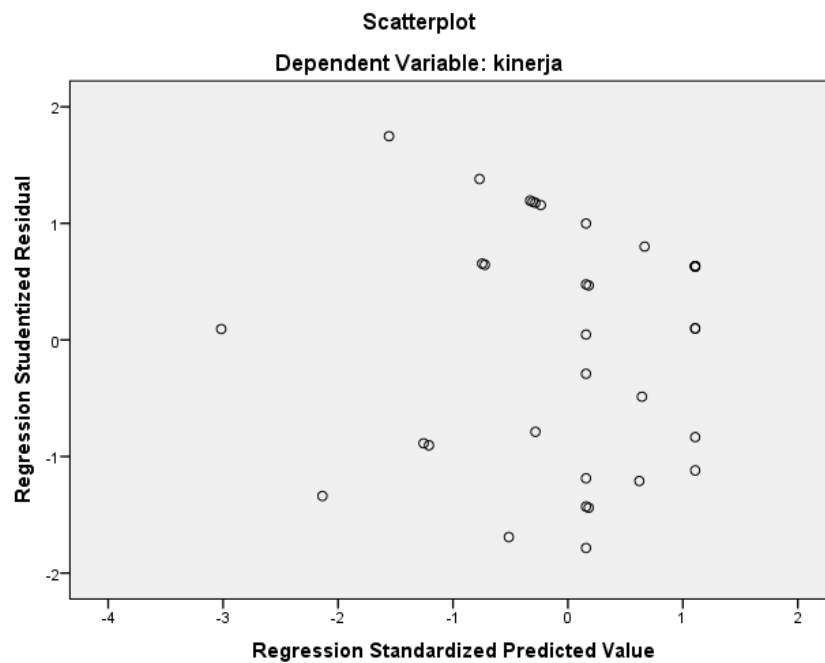
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53520033
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,127
	Negative	-,165
Test Statistic		,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,017 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

## B. Uji heterokedastisitas





## Persamaan regresi linear

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 <sup>a</sup>	,137	,111	,54325

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,551	1	1,551	5,256	,028 <sup>b</sup>
	Residual	9,739	33	,295		
	Total	11,290	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,424	,582		2,448	,020
	pelatihan	,495	,216	,371	2,293	,028

a. Dependent Variable: kinerja

## Formula persamaan regresi

### Regresi linear sederhana

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 1,424 + 0,495 + e$$

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624

<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan : probabilita yang lebih kecil yang ditunjukan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung